

書評と紹介

松尾孝一著

『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較』

——公共部門を中心に』



評者：田口 典男

1 はじめに

本書は間違いなく読み応えのある労作であり、良書である。本書は、「ブルーカラー労働者中心の労働組合運動のあり方とは別の運動のあり方を探求」という問題意識から書かれている。評者を含む多くの労使関係研究者がブルーカラー労働者を中心とした労働組合主義に基づく組織としての労働組合を研究対象としてきたのであるが、本書はホワイトカラー労働組合主義から見た新たな視点を提起している。特に、ホワイトカラー労働者の階層性に着目し、新たな労働組合主義を提起している。本書は、ホワイトカラー労働者およびホワイトカラー組合という概念規定が難しい対象に対して正攻法で分析し、さらに日英の国際比較を通してホワイトカラー組合の組織としての特質を検討している。

ホワイトカラー労働者の中心的な概念規定として、経営管理層への昇進の道が開かれている階層と位置づけ、その典型的存在である中間管理職を分析対象としている。「ホワイトカラー

労働者が、なぜ労働組合に加入するのか」という根底的な疑問に対して、ブルーカラー労働者との階層的格差の維持すなわちホワイトカラー労働者の階層的利益を求める手段主義的な動機であると述べている。さらに、ホワイトカラー組合の概念規定として、労働者の側面と資本家的側面の両義性をもつ組織であり、ブルーカラー労働者に対する格差維持という階層的利益を実現させる組織であると位置づけている。

また、日英比較に対して「両国の組合運動を同じ視点から分析することには困難もある」と述べているように、国際比較の困難さを十分に理解した上で、ホワイトカラー組合を共通軸として日英両国の組合運動の国際比較を試みている。この点が意欲的であり、本書の特徴のひとつでもある。

2 本書の概要

本書は、日英の主として公共部門のホワイトカラー組合を分析対象とした2部構成から成っている。以下、章構成を簡単に紹介する。

序章 本書における関心と課題設定

第1部 イギリスにおけるホワイトカラー労働組合主義の展開と特質

第1章「ホワイトカラー労働組合主義の性格規定」は、ホワイトカラー労働者として、「内部労働市場のキャリアパスの中でそれなりの昇進と処遇が期待できる大企業の年功的職員層」と概念規定し、さらに「権限のヒエラルキー」と「専門的能力の水準」という2つの基準によってタイプ（階層）分けしている。ホワイトカラー労働者のタイプ分けに基づいて、ホワイトカラー組合を「管理職を中心に組織する管理職型組合」「一般事務員等を中心に組織する一

般型組合」「技術者や企業内専門職等を中心に組織する専門職型組合」という3つのタイプに類型化している。

一方、日本における工職一体型の企業別組合の場合にも、組合員の階層的利益を追求していると述べている。すなわち、主としてブルーカラー組合員で構成されている製造業労組の中心的活動はブルーカラー層の利益の実現であり、ホワイトカラー組合員が圧倒的に多い金融・保険業の労働組合ではホワイトカラー組合員の利益を意識して活動している。

第2章「第二次大戦後のイギリスホワイトカラー組合運動の展開」は、第二次大戦後から1970年代までの民間部門のホワイトカラー組合を分析対象としている。ホワイトカラー組合に求められている課題として、賃金・労働条件が最重要課題であるが、加えてブルーカラー労働者に対する格差維持と経営に対する意思決定への発言も重要課題として示している。また、労働組合の変化について、労働組合を取り巻く外部環境や経営戦略から分析する重要性を指摘しながらも、組合の方針や組合幹部の人事などの組合の内部要因からアプローチし、「管理職型組合」の弱点・限界を指摘している。

第3章「1980年代以降のイギリス人事管理の変化とホワイトカラー組合運動の対応」は、1980年代以降の公務部門におけるホワイトカラー労働者の意識変化とホワイトカラー組合の意義と限界を検討している。1980年代以降の組合運動衰退の要因として、政府や経営側の反組合的政策・処遇の個人化戦略という外部要因を前提とはしているが、衰退の主たる要因として労働者の意識や組合側の対応という内部要因を指摘している。

公務部門における個人的人事管理の進展は管理職の個人主義的志向を強め、管理職層の組合離れという意識変化をもたらした。しかし、公

務部門の労使関係はノンユニオニズムの方向ではなく、全国レベル交渉から個別自治体・職場レベルの労使協議への方向であった。公務部門のホワイトカラー組合の方向として、職場レベル・個人レベルの個別的問題に対応し、管理職の階層的課題に結びつける必要性を指摘している。

第4章「ブレア政権期におけるイギリスホワイトカラー組合の組織化戦略」は、1990年代末から2000年代初頭のイギリス労組の組織化戦略としてパートナーシップ路線とニューユニオニズムが展開されるなかで、全国・地方公務員を含む公務部門組合UNISONの組織化戦略の特質と問題点について検討している。1990年代の全国交渉の枠組みの解体とハーモナイゼーション（職従一本化）が展開されるなかで、イギリス労組は全国交渉の枠組みを維持しようとした。

また、本書はUNISONの組合組織化戦略として組合員への教育訓練サービスを高く評価している。組合員への教育訓練プログラムは組合員サービスのレベルに止まらず、労働者の組織化や連帯の強化、さらには組合活動の活性化に繋がると評価している。しかし一方で、UNISONの組織化の問題点として、組織化活動の対象層の偏り、階層別の利害への配慮、人事管理の個別化への対応、「職場での問題」の多様性への配慮、組合員サービスの有効性などを指摘している。

第5章「イギリス公務部門労働組合の構造と性格」は、1990年代以降の職場パートナーシップ路線に基づく協調的労使関係の下でのUNISONの階層的な性格およびその意義と限界について検討している。第一に、処遇におけるシングルステータス化によってもブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者との境界は強固である。第二に、中間管理職層が職場組合指導

層に就くことが多い。第三に、管理職に対する組合疎外や身分の不安定化から中間管理職層独自の組合を結成する可能性がある。このことには、中間管理職層の「使用者側の末端」と「組合の指導層」という両義的性格および職場レベルの組合指導層と全国レベルの組合官僚との間のコンフリクトが中間管理職層の位置を複雑にしているという背景がある。

第6章「イギリス政府部門管理職組合の組織と活動」は、中央政府部門の管理職型組合FDAの組織と活動について検討するとともに、管理職自身の組合加入動機の意義と限界について明らかにしている。FDAは国家公務員の中間管理職クラスを対象に組織化し、政府による公共サービスの「効率化」を支持し、政治的には中立的な立場を守ろうとしている。管理職層の組合加入の理由は、賃金・労働条件の向上への期待感であり、その範囲内での査定などの個別的処遇の改善や個別の人事処遇に対する組合の対応を期待している。

第2部 日本におけるホワイトカラー労働組合主義の展開と特質

第7章「ホワイトカラー労働組合運動としての日本の公務労働運動」は、公務員は階級支配的機能と公共性機能の両面をもち、「プロフェッションと一般のブルーカラー労働者との間の中間的存在たるホワイトカラーの特徴を持つ典型的な存在」と位置づけている。また、地方自治体の公務部門（非現業部門）における個別組合は、職員間の格差は正やノンキャリア組の待遇改善に加えて政治的・社会的活動を課題とすることも多く、「企業別組合の左派的な一種」として位置づけている。

第8章「戦後日本におけるホワイトカラー組合運動の展開（高度経済成長期）」は、第二次世界大戦後から高度経済成長期までの職従分離型の地方公務員組合を分析対象としている。具

体的には、高卒を中心としたノンエリートホワイトカラー層を組織基盤とするA市職員労働組合の組合運動を分析している。A市職員労働組合は生活保障給的色彩の強い「通し号俸制度」から「職階給体系」への変更反対、臨時職員に対する本務化の要求、昇任試験の無試験化への取り組み、ワタリ（運用昇格）の要求など、管理的要素の強い人事管理制度を形骸化させようとした。

第9章「戦後日本におけるホワイトカラー組合運動の展開（低成長期以降）」は、第一次石油危機以降の低成長期から2000年代までのA市職員労働組合の組合運動の変容がホワイトカラー労働者およびホワイトカラー組合に与える影響について検討している。A市職員労働組合は「清掃事業改善闘争」「健康・福祉闘争」を通して、市民との共闘と政策参加を求めた。一方、同組合は1980年代の第二臨調・行革審路線に抵抗しきれずに労使協調路線をとり、労使協議型の労使関係によって既得権の擁護を目指した。バブル期以降の人事管理の個別化や公務員制度改革への対応策として、組合自身の専門的な政策能力、住民との連携、非正規労働者や関連労働者への組織化努力、市側の管理運営に対抗する組合戦略の確立を指摘している。

「結語」は、イギリスにおけるホワイトカラー組合の労働組合主義は「階層的利益の擁護を意識した階層運動」であり、その限界も「階層的利益の擁護」にあると指摘している。一方、日本のホワイトカラー組合運動は中下層ホワイトカラー労働者の「身分的上向運動」であったと位置づけている。日英のホワイトカラー組合の共通性として、「自らの地位への強いこだわり」を指摘している。

ホワイトカラー組合が目指すべき課題は、「(ホワイトカラー労働者)層としてのホワイトカラー組合運動」を基本とし、個別具体的課題

への対応力を高めて職場レベルの組合活動と結びつけ、さらに集团的労使関係の枠組みに引き戻すことであると指摘している。

3 評者のコメント

本書は、第二次大戦後の労働組合を取り巻く社会環境・労使関係や労働組合の内部資料などの詳細な分析に基づいて、ホワイトカラー組合の労働組合主義について明らかにしている。すなわち、ホワイトカラー組合の労働組合主義は「階層的利益の擁護」を目的として組織化され、組合活動をおこなっているのである。本書は、ホワイトカラー組合の「階層的利益の擁護」を縦軸とし、横軸に日英のホワイトカラー組合の歴史的展開を置いている。この構成には著者の明確な意図を読み取ることができる。

本書からはホワイトカラー労働者の概念規定など多くの示唆を得たが、評者の理解が難しかったのは「非現業公務部門組合がホワイトカラー組合の特質を抽出しているのだろうか」という一点である。この点をクリアできないために、以下に述べるようないくつかの「問い」が生まれてくる。

第一に、非現業公務員はホワイトカラー労働者の代弁者なのだろうか。非現業公務員は現業ではないという意味ではブルーカラー労働者ではないが、ホワイトカラー労働者の代弁者といえるのであろうか。評者の想定するホワイトカラー労働者は、単に事務職に従事する労働者ではなく、経営管理層への昇進の道が開かれている労働者であり、労働者の側面と資本家的側面の両義性をもった労働者である。著者も第1章で述べているように、ホワイトカラー労働者の中心的概念は「内部労働市場のキャリアパスの中でそれなりの昇進と処遇が期待できる大企業の年功的職員層」である。このホワイトカラー労働者の中心的概念と非現業公務員は一致する

のであろうか。また、民間大企業のホワイトカラー労働者と非現業公務員とは区別して考えたほうが良いのではないだろうか。すなわち、民間企業と公務部門とでは組織目的や経営形態が異なるとともに、雇用の安定性や評価・査定を含む個別的な人事管理の導入に関してもその深度が異なる。

第二に、第2章まではイギリスの民間部門のホワイトカラー組合を分析対象としていたのに、なぜ第3章以降で公務部門組合を分析素材にしたのであろうか。おそらくその回答は、日本のホワイトカラー組合の分析素材として非現業公務部門組合を選んだ理由と同じであろう。すなわち、著者は工職一体型労働組合が一般的である日本においては、金融業や保険業のようにホワイトカラー労働者を中心に構成されている部門よりも、「ブルーカラー労働者との関係が実践上意識されてきた」のは非現業公務部門組合であり、「中間層の利益の代弁者として位置づけることもできる」という理由からであろう。ホワイトカラー組合の分析素材として金融業や保険業の労働組合が適しているとは思えないが、非現業公務部門組合がホワイトカラー組合の特質を抽出しているのだろうかという「問い」が残る。

第三に、日英の国際比較の難しさである。ホワイトカラー労働者に対する位置づけは、「階級社会”を色濃く残したイギリス社会と階級意識の希薄な日本社会では大きく異なっている。労働組合の歴史的形成過程の相違に関しても日英の相違は大きい。また、労働組合の組織形態においても、職業別組合・産業別組合が主流のイギリスと工職一体型の企業別組合が一般的な日本とを比較することは難しい。このような相違は著者も当然理解されているので、非現業公務部門組合という共通した性格をもつ労働組合を日英比較の共通軸としたのではないだろう

か。副題として「公共部門を中心に」と付けた理由もここにあるのであろう。しかし、最初の「問い」を繰り返すことになる。すなわち、非現業公務部門組合は「中間層の利益の代弁者」として相応しいのかという「問い」である。

本書からは「ホワイトカラー組合の類型化」「ホワイトカラー組合の階層的利益の擁護」など多くの示唆を得ることができたが、ホワイトカラー労働者およびホワイトカラー組合の概念規定の難しさを改めて認識させられることとなった。事務・営業職あるいは非現業という職種でホワイトカラー労働者を区分することはで

きるが、経営管理層への昇進の道が開かれた労働者という概念を加えるとホワイトカラー労働者の姿が急に見えなくなってしまう。さらに、工職一体型の企業別組合が一般的な日本の場合、ホワイトカラー組合を抽出し、分析することは一層困難になる。

(松尾孝一著『ホワイトカラー労働組合主義の日英比較——公共部門を中心に』青山学院大学経済研究所研究叢書10, 御茶の水書房, 2020年10月, xiii + 270頁, 定価8,580円(税込))

(たぐち・のりお 東京福祉大学教授)